

# 关于实施北京市属高等学校人才强教深化计划的意见

京教人〔2008〕17号

市属各高等学校:

“人才强教”是新时期首都教育发展的重要战略方针，是北京市教育大会确定的重要任务之一。自2005年实施“人才强教计划”以来，吸引了一批国内外知名的专家学者，培养了一批拔尖创新人才和中青年骨干教师，建设了一批学术创新团队，在高等学校人才引进、选拔、培养、培训等方面取得了明显成效，北京市属高等学校科研能力、教学水平明显提高，为北京市属高等学校建设和发展产生了积极的推动作用。为进一步巩固已取得的成果，深化北京市属高等学校人事制度改革，加强北京市属高等学校学科建设、特色专业建设，提高科研水平和教育教学质量，实现高等教育全面协调可持续发展，决定在“人才强教计划”的基础上，实施北京市属高等学校“人才强教深化计划”。现就实施北京市属高等学校人才强教深化计划提出如下意见:

## 一、北京市属高等学校“人才强教深化计划”的指导思想和目标任务

### (一) 指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻党的

十七大精神，全面落实科学发展观，坚持以人为本。根据北京市教育大会精神，巩固成果，深化改革，统筹兼顾，突出重点，完善制度，规范管理，以学科建设为基础，以团队建设为核心，以高水平人才培养为重点，引进培养一批国际和国内知名的学术大师、教学名师、管理专家，为首都教育现代化建设提供强大的人才支持和智力保障。

加强高等学校人才队伍建设，既要考虑教师队伍的整体发展，又要加大对杰出人才、高层次人才、创新人才和中青年骨干教师的资助和培养力度；既要重视人才的个体发展，又要重视人才团队的建设；既要重视科学研究、鼓励科技创新，又要重视教书育人；既要重视教师教学科研能力的提高，也要重视教师职业道德建设。坚持教学、科研、管理人才队伍建设并重，完善选拔、评价、激励和退出机制，建立高等学校人才工作的长效机制。

## （二）目标任务

2008年至2012年，市教委继续深化实施“人才强教”计划，加大对杰出人才和高层次人才的引进和资助力度，加强创新人才和创新团队建设力度，从教学、科研、管理等方面加强高校人才队伍建设，健全人才管理制度，完善高等学校吸引人才、培养人才和使用人才的体制、机制与政策，形成有利于人才发展的良好环境，提高北京市属高等学校人才队伍的整体素质和水平。

通过5年的重点建设，努力创造条件，引进、聘请150名杰出人才到北京市属高校工作；为50名高层次人才、150名创新

人才和 300 个创新团队创造良好的工作环境；为 1000 名优秀中青年骨干人才提供国外访问、进修或攻读学位的机会；为 20000 名左右的教学科研人员和管理人员提供教育培训、更新教育观念的机会。

## **二、实施范围和经费保障**

（一）实施范围：本计划在北京市属普通高等学校范围内实施。

（二）经费保障：“人才强教深化计划”项目由北京市财政专项支持。专项资金按照统一规划、单独核算、专款专用的原则，实行项目管理。北京市教育委员会、北京市财政局联合制定《北京市属高等学校“人才强教深化计划”项目管理办法》。项目承担单位根据项目管理办法，具体负责经费的申报、使用和管理。

鼓励各项目实施单位发挥自身特点，在北京市重点支持项目的基础上，积极筹措资金保证支持“人才强教深化计划”项目的顺利实施。

## **三、北京市属高等学校“人才强教深化计划”的主要内容**

北京市属高等学校“人才强教深化计划”由“杰出人才引进计划”、“高层次人才资助计划”、“创新人才建设计划”、“创新团队建设计划”、“中青年骨干人才培养计划”、“教师职业技能和职业道德培训计划”6 个计划组成。

### **（一）杰出人才引进计划**

杰出人才引进计划主要指面向海内外聘请、引进、遴选和资

助一批具有国际领先水平的知名学者、学术带头人、高级管理人才，搭建人才梯队，组建学术团队，带领相关学科达到国际或国内先进水平，全面提升北京市属高等学校在国内外的影响力。

“杰出人才引进计划”设置学科首席专家岗位、特聘教授岗位、讲座教授岗位。2008年—2012年在市属高等学校设置10个学科首席专家岗位、40个特聘教授岗位、100个讲座教授岗位，设立50个左右校外名师讲学资助点。学科首席专家岗位主要设置在国家级、教育部及北京市重点学科、重点实验室、研究基地、工程研究中心，学科首席专家可获得总额为2000万元科学研究支持经费，根据工作需要，分年度核拨，享受学科首席专家工资每年100万元；特聘教授岗位一般设在国家重点学科、北京市重点学科及重点建设学科、主干学科以及经济社会发展有重大需求的前沿学科或新兴交叉学科，特聘教授在聘请学校全职工作，在全职工作期间享受特聘教授工资每年10万元；讲座教授岗位的设置不受学科限制，由高等学校根据教学科研工作的需求聘请，讲座教授在聘请学校全职工作时间一年不得少于3个月，在全职工作期间享受讲座教授工资每月1万元。

校外名师讲学资助经费，根据《北京高等学校市级质量工程项目管理办法（试行）》规定执行。

其他人才根据引进人才的不同情况分别给与10万元至100万元的一次性科研经费资助：

- 1.对中国科学院和中国工程院院士：提供最高为100万元的

科研经费资助；

2.国外著名高校教授、国内 211、985 学校重点学科带头人、国内外知名学者：

(1) 自然科学提供最高为 50 万元的科研经费资助；

(2) 社会科学提供最高为 30 万元的科研经费资助。

3.优秀留学归国人员、优秀高级应用技术型人才和管理人才：提供最高为 10 万元的科研经费资助。

本计划由高等学校承担，杰出人才的引进和管理按照《北京市属高等学校杰出人才引进计划实施办法》执行。

### (二) 高层次人才资助计划

本计划是加强北京市属高等学校高层次人才建设，进一步落实《关于进一步加强教育系统高层次人才队伍建设的意见》，为高层次人才发挥作用创设良好环境，促进高层次人才成长。

高层次人才资助计划主要是用于支持北京市属高等学校高层次人才的发展，对入选北京市教育系统高层次人才库第一、二层次的市属高等学校高层次人才进行资助，累计资助 50 名。“高层次人才资助计划”每人每年最高资助科学研究经费为 100 万元，连续资助 3 年。

本计划由高等学校承担。高层次人才的资助和管理按照《北京市属高等学校高层次人才资助计划实施办法》执行。

### (三) 创新人才建设计划

本计划主要是在高等学校教学、科研和管理人才队伍中遴选

150名品德高尚、学术造诣较高、教学水平和教学成果或科研成果突出并在国内外有一定影响的优秀教师，以及锐意改革、大胆创新、管理能力突出的管理人才，给予重点扶植资助和培养，使其进一步提高科学研究能力和水平，形成市属高校的中坚力量，带动学科建设、教学质量和整体水平的提高。

“创新人才建设计划”中，自然科学学术创新人才每年每人最高资助科学研究经费为30万元，哲学社会科学学术创新人才每年每人最高资助科学研究经费为20万元。教学创新人才和管理创新人才每年每人最高资助科学研究经费为20万元。资助经费一次核定，连续资助3年，分年度下拨。

本计划由高等学校承担。创新人才的资助和管理按照《北京市属高等学校创新人才建设计划实施办法》执行。

#### （四）创新团队建设计划

本计划主要是加强对学术创新团队、优秀教学团队、管理创新团队的支持和资助。通过教学、科研、管理创新团队建设，优化队伍结构，提高团队的创新能力和竞争能力。

创新团队建设计划累计遴选资助300个，连续资助3年。资助金额依据学科建设需求、团队成员人数、人才梯队建设等因素确定。学术创新团队中的自然科学团队每个每年最高资助科学研究经费为50万元；哲学社会科学团队每个每年最高资助科学研究经费为30万元；优秀教学团队和管理创新团队每年最高资助科学研究经费为30万元。

本计划由高等学校承担。创新团队的资助和管理按照《北京市属高等学校创新团队建设计划实施办法》执行。

#### （五）中青年骨干人才培养计划

本计划是培养一批北京市属高等学校优秀中青年骨干人才，提高其教学、科研和管理水平，带动高等学校人才队伍整体水平提升。

本计划共资助中青年骨干人才 1000 名，每人每年资助经费 4 万元，连续资助 3 年。

获资助的高等学校中青年骨干人才可优先作为国内外访问学者到国内知名高校或国外高校访学。

本计划由高等学校承担，中青年骨干人才的资助和管理按照《北京市属高等学校中青年骨干人才培养计划实施办法》执行。

#### （六）教师职业技能和职业道德培训计划

本计划主要是加强和提高高等学校教学、科研和管理队伍的业务能力和职业道德水平，以提高青年教师的教育教学技能、加强教师职业道德建设为重点，有计划、分层次、有步骤地对北京市属高等学校教师、教育管理人员系统地进行高质量、高水平和高标准的全员培训，完善教师继续教育制度，全面提高教师和管理队伍素质。

依据高等学校教学科研管理实有人数，原则上按每人每年资助经费 1000 元给予资助。具体项目和经费根据学校培训计划和实际需要由高等学校提出申请，市教委审核，由学校统筹安排。

在五年的时间内，对北京市属高等学校 20000 余名教师、科研人员和管理人员进行有针对性的培训。

本计划由高等学校和北京市高等学校师资培训中心共同承担。有关培训管理按照《北京市属高等学校教师专业技能和职业道德培训计划实施办法》执行。

#### **四、“人才强教深化计划”的组织领导**

北京市属高等学校“人才强教”工作领导小组负责制定相关实施办法和年度工作计划，统筹“人才强教深化计划”的组织实施和协调监督。成立北京市属高等学校“人才强教深化计划”工作小组，负责“人才强教深化计划”的实施管理工作，市教委人事处承担工作小组的日常工作。

高等学校作为计划实施单位，学校领导班子要牢固树立人才资源是第一资源的指导思想，把人才队伍建设作为关系高等学校改革和发展的关键问题，提高认识，加强领导，采取有效措施，狠抓落实。要围绕首都功能定位，结合学校的发展规划、办学目标、学科建设和人才队伍的现状，认真研究制定本校的人才队伍建设规划，制定具体的实施细则；切实加强组织协调，整合工作资源，完善工作机制；人才的引进要经专家评估，切实保证人才的质量，正确处理好引进人才与现有人才的关系；要加强“人才强教深化计划”各项目的管理及后期评估工作；人事、财务、科研、教学等部门密切配合，统筹做好“人才强教深化计划”及本学校已有的教学、科研项目的实施工作，努力开创北京市属高等学

校人才队伍建设新局面。

- 附件： 1. 北京市属高等学校杰出人才引进计划实施办法  
2. 北京市属高等学校高层次人才资助计划实施办法  
3. 北京市属高等学校创新人才建设计划实施办法  
4. 北京市属高等学校创新团队建设计划实施办法  
5. 北京市属高等学校中青年骨干人才培养计划实施办法  
6. 北京市属高等学校教师职业技能和职业道德培训计划实施办法

北京市教育委员会

北京市人事局

北京市财政局

二〇〇八年八月二十九日

## 附件 1

# 北京市属高等学校杰出人才引进计划实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强北京市属高等学校（以下简称“市属高校”）高层次人才队伍建设，面向海内外引进、聘请一批具有国际领先水平的知名学者、学术带头人，带领相关学科达到国际或国内先进水平，全面提升高等学校在国内外的影响力，特制定本实施办法。

**第二条** “杰出人才引进计划”以科学发展观为指导，将杰出人才的引进与学科建设、团队建设相结合，保证重点学科、重点建设学科、新兴学科、重点实验室和重大攻关项目对高层次人才的需求。

**第三条** 杰出人才引进计划包括引进学科首席专家、聘请特聘教授、讲座教授和校外教学名师讲学，同时对中国科学院和中国工程院院士、国外著名高校教授、国内 211、985 学校重点学科带头人、国内外知名学者、优秀留学归国人员以及优秀高级应用技术型人才和管理人才的引进予以资助。学科首席专家以正式调入的方式引进，特聘教授和讲座教授由校外公开招聘，实行岗位聘任制和聘期目标责任制。

## 第二章 岗位设置

**第四条** 2008—2012年在市属高校共设置10个学科首席专家岗位、40个特聘教授岗位、100个讲座教授岗位。高等学校急需引进的人才所需岗位数量由高等学校根据实际需要确定。

根据市属高校校外名师讲学计划，面向市属高校设立50个左右的校外名师讲学资助点。

（一）学科首席专家岗位主要设置在国家级、教育部及北京市重点学科、重点实验室、研究基地、工程研究中心。申请设置学科首席专家岗位的高等学校应具备支持学科发展的平台和优势。

（二）特聘教授岗位一般在国家重点学科、北京市重点学科及重点建设学科、主干学科及北京地区经济社会发展有重大需求的前沿学科或新兴交叉学科设置。申请设置特聘教授岗位的市属高校，应具备支持学科发展的学科优势和综合能力。

（三）讲座教授岗位的设置不受学科限制，由市属高校根据教学科研工作的需求情况设置。

（四）市属高校急需引进的人才所需岗位由高等学校根据实际需要确定。

（五）校外名师讲学资助点，根据市教委、市财政局《关于实施北京高等学校教学质量与教学改革工程的意见》（京教高

〔2008〕1号)有关规定设立。

**第五条 学科首席专家岗位职责:**

(一) 正确把握本学科的发展方向,提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想,带领本学科在其前沿领域赶超或保持国际或国内先进水平;

(二) 面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿,积极争取并主持国家重大科研项目研究;在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关,力争取得重大标志性成果;

(三) 领导本学科学术团队建设,根据学科特点和学科发展需要,组建并带领一支创新团队进行教学科研工作;

(四) 开设本学科领域前沿学术讲座。

**第六条 特聘教授岗位职责:**

(一) 讲授本学科核心课程,指导博士生、硕士生;

(二) 主持国家、省部或本市重大科研项目研究;

(三) 领导本学科学术团队建设;

(四) 带领本学科在其前沿领域达到国际或国内先进水平。

**第七条 讲座教授岗位职责:**

(一) 开设本学科前沿领域的课程或讲座,指导或协助指导博士生、硕士生;

(二) 对本学科的发展方向和重点提供重要咨询建议,领导或指导本学科重大合作项目研究,促进本学科跟踪国内国际

学术前沿，推进本学科的国际合作与交流，提高参与竞争能力；

（三）面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，组建或参与组建具有国内国际先进水平的创新团队。

### 第三章 招聘条件

**第八条** 学科首席专家、特聘教授和讲座教授引进和聘请的范围主要是中国科学院院士、中国工程院院士；国家基金创新研究群体学术带头人；哲学、社会科学领域国内外知名的大师级专家、学者；新世纪百千万人才工程国家级层次入选者；国家级突出贡献的中青年专家；入选“长江学者奖励计划”的特聘教授、讲座教授；国家重点学科、重点实验室带头人；国家杰出青年科学基金获得者；国家重大项目的首席专家；国家级教学名师。

**第九条** 学科首席专家岗位招聘条件：

（一）从事科研、教学第一线工作，身体健康，年龄一般在60周岁以下（特殊情况下不超过65周岁）；

（二）一般应具有博士学位，具有国际一流大学第一线的教学科研工作经历，且担任过副教授及以上职位或其他相应职位；

（三）学术造诣高深，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就；具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国际先进水平的能力；

（四）具有较强的团结协作、奉献精神和相应的组织、管理、

领导能力，注重学术团队建设。

**第十条 特聘教授岗位招聘条件：**

（一）从事科研、教学第一线工作，身体健康，年龄一般在45周岁以下（特殊情况下不超过55周岁）；

（二）一般应具有博士学位；

（三）学术造诣较深，在教学、科研或科技开发等方面取得国内外同行公认的重要成就；

（四）发展潜力大，对本学科建设和学术研究工作有创造性构想，具有领导本学科在其前沿领域达到国内和国际先进水平能力；

（五）具有团结、协作精神及相应的组织、管理和领导能力；

（六）保证聘期内全职在校工作。

**第十一条 讲座教授岗位招聘条件：**

（一）从事教学、科研第一线工作，身体健康；

（二）学术造诣高深，在国内和国际本学科领域具有较大影响，取得公认的学术成就；

（三）对学科建设和学术研究工作有创新性构想，具有带领本学科拓展高层次国际科研合作与学术交流的能力，具有达到国内和国际先进水平的能力；

（四）保证聘期内每年在校工作时间累计不少于3个月。

## **第四章 工作条件和待遇**

**第十二条** 北京市财政以专项资金方式为不同层次的引进人才提供资助。

(一)学科首席专家。根据学科领域和研究项目的实际情况,可获得总额为 2000 万元科学研究支持经费,根据工作需要,分年度核拨,经费用于与之相适应的实验室建设、学术团队建设、教学科研、配备助手和学术交流等。享受学科首席专家工资每年 100 万元。

(二)特聘教授和讲座教授。特聘教授在全职工作期间享受北京市“人才强教”特聘教授工资每年 10 万元,讲座教授在工作期间享受北京市“人才强教”讲座教授工资每月 1 万元。

同时由用人单位提供“专家公寓”供其在校工作期间居住。

(三)其他人才根据引进人才的不同情况分别给予 10 万元—100 万元的一次性科学研究经费资助。

1.对中国科学院和中国工程院院士:

提供最高为 100 万元的科研经费资助。

2.国外著名高校教授、国内 211、985 学校重点学科带头人、国内外知名学者:

(1)自然科学提供最高为 50 万元的科研经费资助;

(2)社会科学提供最高为 30 万元的科研经费资助。

3.优秀留学归国人员、优秀高级应用技术型人才和管理人才:提供最高为 10 万元的科研经费资助。

(四) 校外名师讲学计划项目, 每课时 600 元。

## 第五章 申报与审批

**第十三条** 学科首席专家、特聘教授和讲座教授的聘任程序:

(一) 获准设置学科首席专家岗位的高等学校, 每年 4 月向市教委上报设岗学科和招聘岗位, 由市教委面向社会公开招聘。设岗高等学校向市教委提出学科首席专家人选推荐意见, 并由市教委对推荐人选提出评价意见, 确定最终人选。

(二) 获准设置特聘教授岗位和讲座教授岗位的高等学校, 每年 4 月向市教委上报设岗学科和招聘岗位, 由学校面向社会公开招聘。设岗高等学校向市教委提出特聘教授和讲座教授人选推荐意见, 并请 3 名以上国内外同行专家对推荐人选提出评价意见。市教委组织专家评审委员会, 根据同行专家评价意见对高等学校推荐人选进行评定, 确定最终人选。

(三) 其他引进人才的岗位由学校根据本校情况设置, 并面向社会公开招聘。高等学校学术委员会严格按照规定条件对应聘人员进行评议、遴选, 并确定人选。

(四) 高等学校与受聘者签订聘任合同。

(五) 市教委为学科首席专家、特聘教授和讲座教授颁发聘书。

**第十四条** 学科首席专家和特聘教授岗位聘期为 3 年, 聘期

内每年考核一次，考核合格，方可继续履行聘任。聘任期满，聘任合同自行终止。讲座教授的聘期，由聘任双方协商确定，一般每一聘期为1年。聘期考核合格，双方协商一致，可以续聘。

**第十五条** 北京市教委成立人才引进遴选专家小组，负责对各高等学校推荐的杰出人才进行评审、认定，提出科研费资助额等建议。

## 第六章 考核

**第十六条** 学科首席专家、特聘教授和讲座教授实行聘期目标管理。通过签订聘任合同和工作任务书的办法明确聘任双方的责、权、利关系，市教委每年组织相关职能部门和专家，根据聘任合同和工作任务书对履职情况和工作绩效进行考核，考核合格者继续履行合同；不合格者，解除聘任关系。考核结果报市教委备案。

**第十七条** 学科首席专家、特聘教授和讲座教授在岗工作期间的科研成果按照国家有关知识产权法律、法规的规定执行。

**第十八条** 学科首席专家、特聘教授和讲座教授在聘期内一般不得担任校级领导职务。

## 第七章 附则

**第十九条** 市教委人事处负责“杰出人才引进计划”实施的组织管理工作，各高等学校人事处负责所在学校本计划项目的实施。

**第二十条** “市属高等学校校外名师讲学计划”，按照市教委、市财政局《关于实施北京高等学校教学质量与教学改革工程的意见》有关规定执行。由市教委高教处负责组织实施。

**第二十一条** 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

## 附件 2

# 北京市属高等学校高层次人才资助计划实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步巩固北京市属高等学校（以下简称“市属高校”）“人才强教”的成果，实施人才强教战略，为高层次人才发挥作用创造良好环境，促进高层次人才成长。特制定本实施办法。

**第二条** “高层次人才资助计划”以科学发展观为指导，将高层次人才的资助与学科建设、团队建设相结合，保证重点学科、重点建设学科、新兴学科、重点实验室和重大攻关项目对人才的需求。

**第三条** “高层次人才资助计划”坚持公开、公平、公正的原则，择优选拔。

## 第二章 资助对象和条件

**第四条** “高层次人才资助计划”对入选北京市教育系统高层次人才库第一、二层次的市属高校高层次人才，设立专项资助经费，2008年至2012年累计选拔资助50名。

申报高层次人才资助应具备以下条件：

1、从事科研、教学第一线工作，身体健康，年龄一般在 50 周岁以下（特殊情况下不超过 55 周岁）；

2、在本学科领域有深厚的学术造诣，在国内外学术界有较大影响，能够把握本学科领域的发展方向，具有长远的学科发展战略构想；

3、具有领导本学科开展学科建设、教学指导、科学研究、学术团队培养的水平 and 能力；

4、具有较强的团结协作、奉献精神和相应的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术团队建设；

5、具有正高级专业技术职务。

### 第三章 工作职责和待遇

#### 第五条 工作职责：

（一）讲授本学科核心课程，指导博士生、硕士生；

（二）主持国家、省部或本市重大科研项目研究；

（三）培养青年人才，在本学科学术团队建设方面取得同行公认的突出成绩；

（四）带领本学科在其前沿领域达到国际或国内先进水平；

（五）在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，力争取得重大标志性成果。

#### 第六条 “高层次人才资助计划”每人每年最高资助科学研

究经费为 100 万元,连续资助 3 年。经费一次核定,分年度拨款。用于与之相适应的实验室建设、学术团队建设、教学科研、配备助手和学术交流等。

#### **第四章 申报与评审**

**第七条** “高层次人才资助计划”由市教委组织专家进行遴选,高等学校以学校为单位统一申报,不受理个人申报。

**第八条** 申报者向所在学校提出申请,校学术委员会对申请人的学术水平、科研能力和工作计划进行评审,提出审核、推荐意见,将申报材料报市教委。

**第九条** 市教委组织专家对申报材料进行评审,根据专家评审意见,市教委拟定“高层次人才资助计划”资助名单和资助额度。

**第十条** 经北京市属高等学校人才强教领导小组确定,资助名单和资助额度在北京市教委网站进行公示,公示期为 7 个工作日。如无异议,市教委正式公布资助名单和资助额度,核拨资助经费。

#### **第五章 管理与考核**

**第十一条** 市属高校要制定“高层次人才专项经费”的使用管理办法,明确经费用途,报市教委审核。学校要为每个“高层

次人才”设立个人帐户，严格进行管理。

**第十二条** 受资助的高层次人才在资助期间须填写《北京市属高校高层次人才资助计划中期报告书》，进行年度工作总结和经费使用说明，并于资助的次年10月31日前由所在学校报送市教委人事处。资助期结束的次年3月31日前，将《北京市属高校高层次人才资助计划结题报告书》由所在学校报送市教委人事处。

**第十三条** 市教委制定“高层次人才资助计划”考核评估办法，对受资助的高层次人才进行考核评估，以确保资助经费使用效果。高等学校应加强对“高层次人才”的管理，严格考核。

**第十四条** 在资助期间，出现下列情况之一者，将撤销资格，停止资助。

- 1、对于缺乏进取精神、未能正常履行工作职责；
- 2、调离本校教学、科研岗位；
- 3、违反职业道德、弄虚作假或触犯法律；
- 4、严重违反学校“高层次人才专项经费”使用管理办法。

## 第六章 附则

**第十五条** 市教委人事处负责“高层次人才资助计划”实施的组织管理工作，各市属高校人事处负责所在学校本计划项目的实施。

**第十六条** 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

## 附件 3

# 北京市属高等学校创新人才建设计划实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强北京市属高等学校（以下简称“市属高校”）人才队伍建设，持续提升高等学校的学术水平、人才培养质量和管理水平，特制定本实施办法。

**第二条** “创新人才建设计划”以科学发展观为指导，旨在加快培养和造就一批品德高尚、学术造诣较高、教学水平较高、科研成果突出，并在国内外有一定影响的教学和学术创新人才，以及锐意改革、大胆创新、管理能力突出的管理创新人才，大力增强高等学校创新能力。

**第三条** “创新人才建设计划”坚持公开、公平、公正的原则，择优选拔。

## 第二章 资助对象和申报条件

**第四条** “创新人才建设计划”包括学术创新人才、教学创新人才和管理创新人才。从 2008 年至 2012 年，累计遴选资助 150 名创新人才。

**第五条** 申报学术创新人才应具备以下条件:

(一) 在科学研究和高新技术工程化、产业化方面取得同行公认的创新性成果;

(二) 具有较大的发展潜力, 拟开展的研究工作有创新性构想;

(四) 在高等学校教学和科研第一线工作, 并具备正高级专业技术职务;

(五) 一般应具有正高级专业技术职务;

(六) 身体健康, 年龄一般不超过 50 岁。

**第六条** 申报教学创新人才, 本周期内按照市教委、市财政局《关于实施北京高等学校教学质量与教学改革工程的意见》(京教高〔2008〕1号)及《北京高等学校市级质量工程项目管理办法(试行)》中教学名师项目有关规定执行。

**第七条** 申报管理创新人才应具备以下条件:

(一) 具备良好的思想政治素质, 有强烈的事业心、良好的职业道德, 具有较好的领导能力、组织协调能力和团队精神;

(二) 具有清晰的科学管理理念, 对学校管理机制有创新性构想。学校发展定位和特色建设明确, 取得同行认可的管理业绩;

(三) 在管理一线工作并受聘一定的领导职务;

(四) 身体健康, 年龄一般不超过 50 岁。

**第八条** 2005 年以来在“人才强教”计划中入选的各类人才资助期满考核合格的, 可以申报“创新人才建设计划”。

已申报“高层次人才资助计划”和“创新团队建设计划”的团队带头人不能同时申报“创新人才建设计划”。

### 第三章 申报与评审

**第九条** “创新人才建设计划”以高等学校为单位统一申报，不受理个人申报。申报名额由市教委下达。

**第十条** 高等学校组织专家进行遴选推荐。学校学术委员会应根据不同类别对申报人的学术、教学科研、管理能力等方面进行评审，提出推荐意见，报市教委人事处。

**第十一条** 市教委组织有关专家对申报材料进行评审，根据专家评审意见，拟定创新人才资助名单和资助额度。在市教委网站进行公示，公示时间为 7 个工作日。

**第十二条** 北京市属高等学校人才强教工作领导小组最终确定创新人才资助名单。

### 第四章 经费资助

**第十三条** “创新人才建设计划”中，自然科学学术创新人才每年每人最高资助科学研究经费为 30 万元，哲学社会科学学术创新人才每年每人最高资助科学研究经费为 20 万元。教学创新人才和管理创新人才每年每人最高资助科学研究经费为 20 万元。

资助经费一次核定，连续资助 3 年，分年度下拨。

**第十四条** “创新人才建设计划”资助经费主要用于创新人才开展自主研究和自身建设，包括国内外交流合作、研修培训、文献资料费用、处理知识产权事务、学术休假等方面。

## 第五章 管理与考核

**第十五条** 获资助者在受资助期间须填写《创新人才建设计划中期报告书》，并附相关材料，于资助次年 10 月 31 日前报市教委人事处。

**第十六条** 在“创新人才建设计划”资助期结束的次年 3 月 31 日前，获资助者要填写《创新人才建设计划总结报告书》，并附相关材料，经所在高等学校人事处审核后报送市教委人事处。

**第十七条** 对在资助期内调离市属高校的获资助者，所在学校应及时向市教委人事处提交书面报告，由北京市属高校人才强教工作领导小组决定中止或撤销资助。对未能正常履行工作职责，或违反职业道德、弄虚作假或触犯法律的获资助者，或最终目标考核绩效不合格者，停止资助。由所在高等学校视其情节轻重给予处理。

**第十八条** 市属高校应加强对获资助者的跟踪管理，严格考核。对考核合格者，按资金使用计划核拨下年度经费。

## 第六章 附则

**第十九条** 市教委人事处负责“创新人才建设计划”实施的组织管理工作。各市属高校人事处负责所在学校本计划项目的实施。

**第二十条** 市教委高教处负责“创新人才建设计划”中“教学创新人才（教学名师）”的选拔及组织管理工作。

**第二十一条** 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

## 附件 4

# 北京市属高等学校创新团队建设计划实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强北京市属高等学校（以下简称“市属高校”）的科研、教学、管理人才队伍建设，培养和造就一批学术创新团队、教学创新团体和管理创新团体，发挥高等学校优秀人才的团队效应，带动科研、教学、管理整体水平的提高，提升高等学校人才队伍的创新能力和竞争能力，特制定本实施办法。

**第二条** “创新团队建设计划”以科学发展观为指导，旨在注重发挥团队整体效益，支持高等学校创新团队的建设，以团队形式开展教学改革、科研创新和管理创新。

**第三条** “创新团队建设计划”坚持公开、公平、公正的原则，择优选拔。

## 第二章 资助范围和申报条件

**第四条** “创新团队建设计划”，包括学术创新团队、优秀教学团队和管理创新团队。从 2008 年至 2012 年，累计遴选资助 300 个创新团队。

**第五条** 学术创新团队一般应以国家级重点学科、北京市重点学科、北京市重点建设学科、高校重要主干学科和新兴交叉学科（含重点实验室、研究基地和市级以上各级人才培养基地）为依托，承担国家及北京市重大科研任务，具备良好的工作氛围和环境条件。

教学创新团队一般应以国家级、北京市级或市属高等学校各类重大的教学改革项目为依托，以教学工作为主导，以专业建设、课程建设、教学基地建设等为重点，大力推进教学研究和教学建设的创新，提高高等学校人才培养质量。

管理创新团队应立足北京市高等教育发展趋势与定位，以完善高等学校管理体制与改革为依托，规划高等学校建设与发展，提升高等学校的管理能力和竞争能力。

**第六条** 创新团队的研究、教学或管理水平应在高等学校同行中具有明显的优势，或已经取得相应的突出成绩且具有明显的创新潜力。

**第七条** 创新团队所在高等学校应有良好的支撑环境，团队带头人和成员应有充分的时间和精力从事本项计划资助的项目工作。

**第八条** 创新团队带头人应具有良好的的人际关系、民主的工作作风和公正公平的处事风格。

**第九条** 申报学术创新团队应具备以下条件：

（一）带头人和成员应有相对集中的研究方向和共同研究的

科技领域，在长期合作的基础上自然形成的 5 至 10 人的研究集体；

（二）带头人应具有较高的学术造诣、较好的协调能力和较强的凝聚能力，能够把握科研方向；

（三）带头人在科学研究和高新技术工程化、产业化方面取得同行公认的创新性成果；具有较大的发展潜力，对拟开展的研究工作有创新性构想；

（四）成员的组成应具有合理的队伍结构，且在学科背景、知识结构、研究经验等方面优势互补；

（五）带头人一般应具有博士学位；并具备正高级专业技术职务；身体健康，年龄一般不超过 50 岁。

**第十条** 申报优秀教学团队，按照市教委、市财政局《关于实施北京高等学校教学质量与教学改革工程的意见》（京教高〔2008〕1号）有关规定执行。

**第十一条** 申报管理创新团队应具备以下条件：

（一）带头人和成员应有行政管理隶属关系的管理实践，在长期合作的基础上自然形成的 10 人左右的管理集体；

（二）带头人应具有较高的管理水平、较好的协调能力和较强的组织凝聚能力，能够更新管理理念，完善管理体制；

（三）带头人应具有清晰的科学管理理念，对学校管理机制有创新性构想。学校发展定位和特色建设明确，取得同行认可的管理业绩；

(四) 成员的组成应具有合理的队伍结构，且在学科背景、知识结构、研究经验、管理经验等方面优势互补；

(五) 带头人应在管理一线工作并受聘一定的领导职务；

(六) 带头人应具备正高级专业技术职务；身体健康，年龄一般不超过 50 岁。

**第十二条** 申报创新团队带头人的人员不能同时申报“高层次人才资助计划”或“创新人才建设计划”。创新团队成员不受此条款限制。

### 第三章 申报与评审

**第十三条** “创新团队建设计划”以高等学校为单位统一申报，不接受个人申报。申报名额由市教委下达。

**第十四条** 市教委组织有关专家对申报材料进行评审，根据专家评审意见，拟定创新团队资助名单和资助额度。在市教委网站进行公示，公示时间为 7 个工作日。

**第十五条** 北京市属高等学校人才强教工作领导小组最终确定创新团队资助名单。

### 第四章 资助经费

**第十六条** “学术创新团队计划”中，自然科学学术创新团队

每年最高资助科学研究经费为 50 万元，哲学社会科学学术创新团队每年最高资助科学研究经费为 30 万元。教学创新团队和管理创新团队每年最高资助科学研究经费为 30 万元。资助经费一次核定，连续资助 3 年，分年度下拨。资助经费由团队带头人统一支配使用。

**第十七条** 资助经费主要用于教学、科研、管理、学科建设、专业建设、课程建设、国内外学术、教学或管理交流和团队带头人及成员研修培训等方面。

**第十八条** 被确认的创新团队带头人获得北京市属高等学校人才强教计划“学术创新团队带头人”、“优秀教学团队带头人”或“管理创新团队带头人”荣誉称号。

## 第五章 管理与考核

**第十九条** 获资助者在受资助期间须填写《创新团队建设计划中期报告书》，并附相关材料，于资助的次年 10 月 31 日前报市教委人事处。

**第二十条** 在“创新团队建设计划”资助期结束的次年 3 月 31 日前，获资助者要填写《创新团队建设计划总结报告书》，并附相关材料，经所在高等学校人事处审核后报送市教委人事处。

**第二十一条** 北京市属高等学校“创新团队建设计划”对获资助团队实施团队带头人个人考核与团队考核。并根据考核结果，

对创新团队进行动态管理。

（一）对做出重大贡献、科研成果突出、人才培养完备的创新团队，给予继续资助或资助期满后优先再次申报创新团队；

（二）对考核情况较差的创新团队，团队所在高等学校应督促其查找原因，及时调整，提出整改意见，上报市教委人事处；

（三）对未能正常履行工作职责的创新团队，将停止资助。对违反职业道德、弄虚作假或触犯法律的获资助者，停止资助。由所在高等学校视其情节轻重按有关规定给予处理；

（四）创新团队带头人因特殊原因不能继续履行职责时，其所在学校应及时向市教委人事处提交调整报告，上报市教委。

**第二十二条** 高等学校应加强对获资助者的跟踪管理，严格考核。对考核合格者，按资金使用计划核拨下年度经费。

## 第六章 附则

**第二十三条** 市教委人事处负责“创新团队建设计划”实施的组织管理工作，各高等学校人事处负责所在学校本计划项目的实施。

**第二十四条** 市教委高教处负责“创新团队建设计划”中“优秀教学团队”的选拔及组织管理工作。

**第二十五条** 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

# 北京市属高等学校中青年 骨干人才培养计划实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为培养一批北京市属高等学校（以下简称“市属高校”）优秀中青年骨干人才，提高其教学、科研和管理水平，带动高等学校人才队伍整体水平提升，特制定本实施办法。

**第二条** “中青年骨干人才培养计划”以科学发展观为指导，旨在支持在教学、科研和管理方面具有发展潜力的中青年骨干人才素质提升和创新能力培养。

**第三条** “中青年骨干人才培养计划”坚持公开、公平、公正的原则，择优选拔。

## 第二章 资助对象和条件

**第四条** “中青年骨干人才培养计划”包括教学科研骨干人才和管理骨干人才。从 2008 年至 2012 年，累计资助 1000 名中青年骨干人才。2005 年以来已经入选高等学校优秀青年骨干教师计划资助的教师，完成项目任务并考核合格的，可以继续申报

本计划。

**第五条** 申报教学科研骨干人才应具备以下条件：

（一）政治立场坚定，师德高尚；事业心强，富有创新协作精神；治学严谨，教风端正；教书育人，为人师表；

（二）从事教学科研三年及以上，承担一线教学工作。教学质量评价良好；

（三）申报人一般应具有硕士学位；

（四）基础理论和专业知识扎实，完成学校规定的教学和科研任务，有较高水平的教学、科研成果，是学校学科带头人、教学名师和大学生思想政治教育专家的后备力量；

（五）身体健康，年龄一般不超过 40 岁。

**第六条** 申报管理骨干人才应具备以下条件：

（一）事业心强，富有创新协作精神，作风端正；

（二）从事管理工作五年及以上，承担一线管理工作，领导和同事评价良好；

（三）申报人一般应具有大学本科及以上学历；

（四）具有较强的业务技能、管理能力，熟悉政策，具有独立调研以及分析问题和解决问题能力，工作中能独挡一面；

（五）身体健康，年龄一般不超过 45 岁。

### 第三章 申报与审批

**第七条** “中青年骨干人才培养计划”以高等学校为单位统一申报，不受理个人申报。

**第八条** 申请人由所在学校推荐，填写《北京市属高等学校中青年骨干人才培养计划项目申请书》，并按要求提供相关材料。

**第九条** 高等学校根据市教委下达的申报名额、本办法规定的申报条件和本校实际情况进行遴选、推荐并提交申请书。各校应对申请人的教学科研和管理能力进行评审，提出审核、推荐意见，并将推荐人员进行公示，公示时间为7天，如无异议，上报市教委人事处，经市教委人事处汇总报北京市属高校人才强教计划领导小组。

**第十条** 经北京市属高校人才强教工作领导小组确定，资助名单在北京教委网站公示。公示期为5天，如无异议，由市教委发出通知，确认资助计划，下拨资助额度，由申请人及所在单位实施。

#### 第四章 经费资助

**第十一条** “中青年骨干人才培养计划”每人每年资助研究经费4万元，连续资助3年。资金资助额度一次核定，按年度拨付。

获资助的高等学校中青年骨干人才培养可优先作为国内外访问学者到国内知名高校或国外高校访学。

**第十二条** 资助经费必须按照审定的经费计划支出。该项经费主要用于中青年骨干人才的教学改革研究、科学研究、社会调查研究、国内外学术交流、论文或著作出版等。

## 第五章 管理与考核

**第十三条** 获资助者在资助期间须填写《中青年骨干人才培养计划中期报告书》，并附相关材料，于资助次年10月31日前经所在高等学校人事处审核后报市教委人事处。

**第十四条** “中青年骨干人才培养计划”资助期结束的次年3月31日前，获资助者要填写《中青年骨干人才培养计划总结报告书》，并附相关材料，经所在高等学校人事处审核后报送市教委人事处。

**第十五条** 对在资助期内调离市属高校的获资助者，所在高等学校应及时向市教委人事处提交书面报告，由北京市属高校人才强教工作领导小组决定中止或撤销资助。对未能正常履行工作职责，或违反职业道德、弄虚作假或触犯法律的获资助者，停止资助。由所在高等学校视其情节轻重按有关规定给予处理。

**第十六条** 资助对象不得替换，资助经费不得转让。如遇特殊情况，受资助项目无法进行或不能完成的，资助对象或资助对象所在学校应在一个月内将尚未使用的经费退还北京市教委，同时报送已使用经费的使用明细。

**第十七条** 高等学校应加强对获资助者的跟踪管理,严格考核。对考核合格者,按资金使用计划核拨下年度经费。

## **第六章 附则**

**第十八条** 市教委人事处负责“中青年骨干人才培养计划”实施的组织管理工作,各高等学校人事处负责所在学校本计划项目的实施。

**第十九条** 本办法自发布之日起试行,由市教委负责解释。

# 北京市属高等学校教师职业技能 和职业道德培训计划实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步提高北京市属高等学校（以下简称“市属高校”）教学、科研和管理队伍的业务能力和职业道德水平，有计划、分层次、有步骤地对高等学校教师和教育管理人员系统地进行高质量、高水平和高标准的专业技能和职业道德培训，促进北京市高等教育事业又好又快发展，特制定本实施办法。

**第二条** “教师职业技能和职业道德培训计划”围绕北京市经济社会发展的战略目标和北京市教育发展规划的中心任务，紧密结合高等学校发展、学科专业建设和人才队伍建设的需求，针对教师和教育管理人员职业发展需求，开展职业技能和职业道德培训工作。

**第三条** 在市教委领导与管理下，由市属高校和北京市高等学校师资培训中心承担教师职业技能和职业道德培训计划。

## 第二章 培训目标

**第四条** 本计划的总体目标是对市属高校教师和教育管理人员实施职业技能培训和职业道德培训，提高教学技能、专业实践技能、职业道德和师德水平。使教师和教育管理人员通过基本理论的学习、教学基本技能的实际训练和专业实践能力的培训，不断增强教育教学和专业实践技能，不断更新教学和管理观念，教学方法、教学手段和实践技能得到明显改进，管理水平得到明显提高。

### 第三章 培训内容

**第五条** 培训计划遵循针对性、实用性、有效性原则，以提高受培训者能力为导向，根据受培训者发展需求设计培训内容。

**第六条** 教师职业技能培训主要包括：新教师的岗前培训、青年教师的基本教学技能（教学基本功）培训、现代教育技术培训、双语教学能力培训、专业教学技能、专业实践技能培训（职业资格证书培训）、科研创新能力培训和研究生导师培训。此外根据教育和科研工作的需要还将不断更新培训项目。

**第七条** 教育管理人员职业技能培训主要包括新增管理人员岗前培训、管理人员岗位培训、新任教育管理领导干部培训、管理人员创新能力培训、管理人员国外培训和管理人员国外社会实践等。

**第八条** 教师和教育管理人员职业道德培训包括法律法规

专题培训、师德教育、学术道德专题培训、人文素养培训等。

**第九条** 大力推广现代教育技术手段，开发优质网络课程，逐步实现高等学校教师和教育管理人员的网络培训和继续教育学分管理。

## 第四章 经费资助

**第十条** 依据学校教学科研管理实有人数，原则上按每人每年资助经费 1000 元给予资助。具体项目和经费根据学校培训计划和实际需要由高等学校提出申请，市教委审核，由学校统筹安排。

**第十一条** 设立专项经费，支持优秀教师到国内外知名高等学校和科研机构进行研修访学，开展双语教学、中青年骨干教师、管理人员、现代教育技术培训等专项培训，以提高青年教师的教育教学技能和管理人员队伍的整体素质。具体培训项目由北京市高校教师培训中心负责实施。

## 第五章 管理与考核

**第十二条** 高校新教师的岗前培训、青年教师的基本教学技能(教学基本功)培训、双语教学能力培训、现代教育技术培训、教育管理干部培训、科研创新能力培训和研究生导师培训等高等

学校有共同需求的培训项目，以北京市高等学校师资培训中心为主承担；教师职业道德培训、专业教学技能、专业实践技能培训（职业资格证书培训）、科研创新能力培训和研究生导师培训等在市教委人事处领导下由高等学校承担。

**第十三条** 北京市高等学校师资培训中心和各高等学校的年度培训计划，按市教委统一要求上报。

**第十四条** 由北京市高等学校师资培训中心负责执行的项目，高等学校要负责本校教师参训的组织工作，并协助对参加培训的人员进行管理。

**第十五条** 培训项目完成后，北京市高等学校师资培训中心和各高等学校将培训总结上报市教委人事处。考核结果作为审批下一年度培训项目和培训经费的重要依据。

## 第六章 附则

**第十六条** 市教委人事处负责“职业技能和职业道德培训计划”实施的组织管理工作，各高等学校人事处负责所在学校本计划项目的实施。

**第十七条** 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。